

Třetí poloha sociální pedagogiky je, abych tak řekl, takticko verbální, s cíli didaktickými. Jde o zástupnou úlohu sociální pedagogiky za dřívější teorii výchovy. V této poloze je především vyučovacím předmětem.

Pakliže bychom chtěli užívat termínu sociální pedagogika náhradně místo dřívějšího teorie výchovy, vznikají vážné problémy, týkající se definování základních pedagogických kategorií.

Své úvahy na toto téma zanechám ve stadiu otevřenosti.

Soudím však, že bychom si nesnáze mohli uspořít a *vrátit teorii výchovy* její dobré *jméno přepracováním a propracováním jejího obsahu*, nikoli *pouhým převlekem jejího kabátu*.

Formální a neformální řád a Hawthornský experiment

Jiří Prokop

Každá organizovaná skupina má určitý formální a neformální řád. Formálně je organizovaná tak, aby se co nejlépe dala splnit její úloha. Nejlépe se to dá vysvětlit na průmyslovém podniku. Technická zařízení, pracovní podmínky a pracovní předpisy, dělba práce, příkazy a nařízení jsou plánovány s ohledem na výsledný užitek výroby. Role, která připadá jednotlivci v této organizaci, je předem dána účelem. Nazvěme takto zformovaný řád *formálním řádem*. Personál dané instituce vede ale svůj vlastní sociální život, který se odlišuje od formálního sociálního řádu a stojí proti němu. Toto nazýváme *neformálním řádem*.

Také školní třídu můžeme považovat za instituci a má proto také svůj specifický řád. Vzpomeňme na nařízení, zákony, směrnice, zasedání, učební plány, rozdělení hodin, zkoušky, vybavení tříd atd., na celý formální rámec, ve kterém se musí pohybovat učitel a žák. Tento formální řád stojí vůči neformálnímu řádu. Personál, zde žáci, se nezačleňuje jednoduše do tohoto řádu. Pod povrchem formálního řádu se odehrává vlastní, spontánní sociální život žáků. Také ve třídě existují vedle sebe formální a neformální řád.

Neformální řád a jeho tendence byly poprvé objeveny ve výzkumech v Hawthornských závodech firmy Western Electric Company. Výsledky jsou velmi zajímavé i pro pedagogickou sociologii. Výchozím bodem výzkumu byla otázka souvislosti mezi pracovními podmínkami a pracovními výkony. V malém prostoru velké továrny sedí skupina děvčat. Dávají dohromady telefonní relé. V pozadí sedí muž s poznámkovým blokem, který po dobu 5ti let zapisuje všechno, co se odehrálo. Čas od času se pracovní podmínky změň. Systém odměňování se různě měnil, doba přestávek byla prodlou-

žena a opět zkrácena, osvětlení, zařízení bylo různě vylepšeno a zhoršeno atd. Od pokusu k pokusu rostl pracovní výkon. Pak jsme se vrátili k původním, mnohem nevýhodnějším podmínkám. Předpokládalo se, že pracovní výkon klesne na původní úroveň. Opak byl ale pravdou, pracovní výsledky dosáhly nejvyššího stupně. Skupina se v průběhu pokusu měnila, dívky už neměly ty charakteristické vlastnosti, s kterými začínaly. V čem spočíval onen neznámý faktor, který způsobil vzestup výkonu? Dívky byly uvedeny do malého, vlastního, přátelského světa, často se jich ptali na radu, brali je vážně a jako důležité osoby. Už nebyly jen pouhými kolečky v neosobním soukolí. Byla uspokojena jejich potřeba uznání a uplatnění se. Mezi sebou navzájem vyvinuly hustou síť mezilidských vztahů. Tyto sociálně psychologické faktory byly oním tajemným faktorem růstu výkonů.

Další pokus se týkal skupiny 14 mužů. Byl zaveden „plán práce ve mzdě“ a očekávalo se, že bude působit jako stimul pro výkon. Pracovní výkon však zůstal na stejné úrovni. Když jeden člen této skupiny chtěl zvýšit výkon, ostatní mu v tom bránili. Nebyla zjevná souvislost mezi schopnostmi jednotlivce a jeho prací. Překvapující výsledek se dá vysvětlit následovně: Muži měli větší zájem na udržení své skupiny než na penězích. Tyto pokusy byly postupně provedeny v celé továrně. (Bylo dotazováno 20 000 osob!/ Zjistilo se, že celá velká Hawthornská továrna byla plná takovýchto neformálních skupin a kroužků, že pracovníci vytvořili spontánně a zcela neuvědoměle rozvinutý sociální řád. Existovaly vůdčí síly, které nebyly žádnou stranou zvoleny, dosazeny nebo řízeny. Tyto skupiny vykonávaly přísnou kontrolu nad „mzdovými vydřiduchy“, nad „donašeči“ a „ulejváky“. Pokusu jednotlivých inženýrů rozbít tyto skupiny byl kladen tvrdý odpor. . . U prvně zmíněných pozorování se jedná o vyčleněné skupiny, kterým byla věnována zvláštní pozornost. Jak ale fungovaly spolu neformální skupiny? Zatímco interní funkce této organizace spočívala v tom, ovládat a regulovat chování jejích členů, navenek fungovala jako „ochranný mechanismus proti změnám, zejména vůči změnám pracovních podmínek“. Tyto výsledky výzkumů vyvolaly dalekosáhlý ohlas. Člověk poznal, že závod je sociálním organismem s vlastní sociální dynamikou. Od té doby byla snaha pod heslem „human relations“ řídit neformální systém.

Hawthornský jev ve školní třídě

Jak se věci mají v rámci školy? Také zde existuje *neformální řád, který se vymyká očí učitele*. I zde existuje klasický příklad. Jedná se o zavedení Daltonova plánu na ruských vyšších školách v prvních letech bolševické revoluce. Zavedení tohoto plánu znamenalo pro žáky zásadní změnu školních

pracovních podmínek. Na místo obvyklého vyučování nastoupila izolovaná laboratorní práce jednotlivého žáka s pravidelnou kontrolou výkonů. Reakce žáků byla krajně prudká.

Pokusme se vyzvednout sociologický obsah tohoto postupu: Zavedení Daltonova plánu představovalo, jak již bylo řečeno, zásadní změnu školních pracovních podmínek. Uvedlo do rozpaků i učitele. Navíc chyběly i věcné předpoklady — knihy a laboratorní zařízení. Celý formální školní řád je labilní. Doba je revoluční a existuje šance prosadit neformální řád. Žák se cítí být přetížen a žije v trvalém strachu před zkouškami. Tvoří se skupinky, svazky, „kliky“. „Škola“ (svazek ochotných učit se) hledá pomoc u učitelů. „Svazek“ oponujících vykazuje rysy tlupy mladých. Chrání své příslušníky, osnuje „povstání“ a podněcuje hněv vůči Daltonovu plánu. Dochází k typickým masovým demonstracím.

Dějštěm rozporů mezi „školou“ a „svazkem“ jsou všeobecná školní shromáždění a školní komise, orgány školní samosprávy. Po rozpuštění „svazu“ se vztahy ještě zhoršily. Došlo ke krvavým srážkám. Z oficiální strany — školy — musela být nasazena milice.

Samozřejmě se zde jedná o zvláštní případ za specifických okolností. Nezáleží na jednotlivých formách, ale na tendenci, která byla základem pro tyto jevy. Tato tendence spočívá jako v Hawthornské továrně v tom, ovládnout a regulovat „chování členů“ (zde žáci) a zvenčí „vytvořit ochranný val proti změně, zejména změně pracovních podmínek“. Čím více je formální řád utlačující a svírající, tím větší je protitlak a protitendence neformální strany.

I za normálních školních poměrů nacházíme dvojitvárnost formálního a neformálního řádu, jen se zde neprojevuje tak nápadně.

Existence formálního a neformálního řádu se dá ukázat na všech *sociologických kategoriích školní struktury*. Zde byly vybrány jen některé kategorie.

Pořadí.

Základem pro formální pořadí je talent, známky nebo poslušnost žáka. „Vzorný žák“ nebo „primus“ je na prvním místě, „hloupí“ a „líní“ na posledním. Základem neformálního pořadí jsou zcela jiné kvality. Na nejvyšším místě jsou tělesně zdatní, dobří kamarádi, na nejnižším žalobníci, podivíni a straníci se ostatních.

Vůdcovství.

Formálně je vůdcovství svěřeno pořádkumilovnému, uvědomělému a důvěryhodnému. Neformálně připadá vůdcovství sociálně dominantním silám.

Vytváření skupin.

Formálně vytváří učitel skupiny podle nadání, práce, výkonů a za určitých okolností i podle trestů. Neformálně se tvoří skupiny na základě sympatií a zájmů.

Vztah třídní učitel — žák.

Formálně patří učitel ke třídě, neformálně může k ní patřit, ale může se jevit i jako protivník nebo mimostojící, kterému je odepřeno pochopení neformálního řádu.

Třídní morálka.

Formální je učitelem inspirovaná a kontrolovaná. Ve vyslovených i nevyslovených normách zakotvená třídní morálka směřuje k řízení chování, které má za cíl podpořit disciplínu při vyučování, učební a pracovní mravy. Je zřejmé, že tato třídní morálka souvisí s existujícím třídním klimatem, a proto je rozdílná. Neformální třídní morálka směřuje k solidaritě třídního spolku a jeho ochraně proti vnějším zásahům. Formální a neformální třídní morálka mohou být shodné v mnoha směrech, ale mohou se i zcela různit. To je možné v autokraticky vedených třídách. Zde nepatří učitel, inaugurační a nositel formální třídní morálky ke třídě. Je pocítován jako mimostojící a tak se k němu i třída chová.

Ve třídě existuje dvojí morálka: vnitřní a vnější. Pro vnitřní morálku platí zákony kamarádství, ochoty pomoci, solidarity. Jiné zákony platí pro vnější morálku. Učitel je nejdůležitější osoba, která stojí „venku“. Očekává od svých žáků pravdomluvnost, čestnost a poslušnost, to znamená formální morálku. Uvnitř platí morálka solidarity, vůči tlaku zvnějšku je všechno dovoleno. Skupina má tendenci stále udržovat svůj status.

Samozřejmě to platí jen tehdy, když je dosaženo silné integrity skupiny, vysokého stupně uvědomění si „My“. Proto takovou neformální třídní morálku vidíme až ve vyšších věkových kategoriích. Neformální morálka může být sporná. Ve třídě se může dát dohromady určitá část žáků (pilní, nadaní, ochotní se učit), kteří obhajují formální morálku vůči neformální. Pak se tvoří soupeřící strany a může se stát, že většina terorizuje menšinu. Jednotlivec nebo několik málo jednotlivců nemůže tento boj vydržet, protože jsou považováni za nepřátele třídy. V systému odborné výuky lze zjistit, že neformální třídní morálka není stejná vůči všem učitelům. Školnímu inspektoru se obvykle ukazuje jen formální morálka. Ale může se stát, že nepřátelství

mezi třídou a učitelem je tak velké, že žáci, aby zkompromitovali nenáviděného učitele, se chovají během inspekce pasivně, aby nechali učitele na holičkách.

Neformální řád, jak v podniku, tak i ve třídě zůstával dlouho mimo pozornost. Vedoucí závodu viděl výlučně jen výrobní efekt, učitel výlučně jen „zprostředkování vědění“.

Řešení napětí mezi formálním a neformálním řádem spočívá v přizpůsobování a spojení obou, ideálním případem by bylo ztotožnění obou řádů.

Každý organizační systém má svůj specifický účel. Formální řád chce zajistit účel instituce. V podniku pracovní efekt, produktivitu, ve škole zprostředkování vědění, učební efekt, výchovný a vzdělávací efekt. Kdyby formální řád zcela odpadl, pak by byla zpochybněna produktivita, popř. učební efekt.

Výchova v domovech a rodinách pěstounů v procesu evropské integrace

Mojmír Vážanský

Ústřední motto II. evropského vědeckého kongresu o domovské a pěstounské péči (III. European Scientific Congress on Residential and Foster Care), který se konal ve dnech 29.09.–02.10. 1993 v severoněmeckém Lüneburgu, znělo: Samotná láska nestačí. Setkání zainteresovaných odborníků uspořádala pod záštitou spolkové ministryně pro ženy a mládež Dr. A. D. Merkelové místní univerzita v čele s děkanem fakulty věd o výchově Prof. Dr. H.E. Colla-Müllerem. Kolem tisícovky účastníků z téměř všech evropských zemí, ale i mimokontinentálních (například USA, Izrael) vyslechlo při svíčkách ve starobylém prostředí knížecího sálu radnice pozdravné projevy prezidenta ministrů země Dolní Sasko G. Schrödera, Dr. Merkelové, starosty města U. Inselmanna, rektora lüneburské univerzity Prof. Dr. H. Donnera, presidenta EUSARF (European Scientific Association for Residential and Foster Care for Children and Adolescents), Prof. Dr. W. Hellinckxe z Belgie a presidenta kongresu Prof. Dr. Colla-Müllera. Každý z řečníků ze svého hlediska vyzdvihl význam setkání členů EUSARF a dalších zájemců, zejména se zřetelem k budování vztahů mezi zeměmi západní a východní Evropy; ze sponzorů akce nutno vyzdvihnout nejen Spolkové ministerstvo pro ženy a mládež, Německou společnost pro výzkum, Dolnosaské ministerstvo vědy a kultury, město a univerzitu Lüneburg, nýbrž i 17 firem od Hamburgu až po Stuttgart.

Pár slov k programové struktuře. Jednání probíhala na dvou místech: